



# І. РАЗДЕЛ

## Термины и определения

1.1. Для целей настоящего Положения об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» города Черкесска (далее - Положение) применяемые термины означают:

«**Образовательная организация**», «**работодатель**» - Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №6» города Черкесска;

«**работник**» - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Образовательной организацией в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

«**ТК РФ**» - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;

«**трудовой договор**» - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Образовательной организации и данным Положением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

«**совместительство**» - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

«**внутреннее совместительство**» - трудовая деятельность работника, занимающего в Образовательной организации должность, предусмотренную штатным расписанием, по аналогичной или иной профессии, специальности или должности, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по основному договору, на основе заключенного работником с Образовательной организацией дополнительного трудового договора;

«**внешнее совместительство**» - трудовая деятельность в Образовательной организации работника, занимающего штатную должность по основной работе в иной организации;

«**совмещение**» - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату наряду с работой, определенной трудовым договором;

**«расширение зон обслуживания, увеличение объема работ»** - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) с письменного согласия работника, за дополнительную оплату;

**«система оплаты труда»** - применяемый в Образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда;

**«фонд оплаты труда»** - суммарные денежные средства Образовательной организации, расходуемые в течение определенного периода времени на заработную плату;

**«фонд стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда»** - суммарные денежные средства, входящие в состав утвержденного фонда оплаты труда, и расходуемые в течение определенного периода времени на выплаты стимулирующего характера;

**«оплата труда»** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

**«оклад (должностной оклад)»** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**«ставка заработной платы»** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**«доплата»** - денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда и применяется при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.;

**«надбавка»** – ежемесячная выплата индивидуального характера, устанавливаемая работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией работника;

**«выплаты компенсационного характера»** - денежные выплаты работникам, являющиеся частью оплаты труда. Призваны компенсировать повышенные затраты труда, вред, причиненный здоровью и трудоспособности работников, осуществляющих трудовую деятельность в особых условиях, когда воздействие вредных или опасных производственных факторов не превышает нормативно допустимые. Надбавки и доплаты компенсационного характера – государственная гарантии оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, вредных работах, работах с опасными условиями труда, а также в местностях с особыми природно-климатическими условиями;

**«выплата стимулирующего характера»** - поощрительная выплата за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором). Установление работникам выплат стимулирующего характера может производиться, при условии наличия денежных средств в фонде стимулирующих выплат.

## II. РАЗДЕЛ

### Общие положения

**2.1.** Настоящее **Положение** регламентирует порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования, социальных выплат и гарантий работников Образовательной организации, устанавливает зависимость заработной платы работника от сложности выполняемой работы, качества и результативности труда.

**2.2.** **Положение** разработано в целях оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда, совершенствования организации и упорядоченности системы оплаты труда, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников Образовательной организации в конечных результатах работы с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы.

**2.3.** **Положение** разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с последующими изменениями);
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (с последующими изменениями);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных

- должностей руководителей, специалистов, служащих» (с последующими изменениями);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями);
  - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»» (с последующими изменениями);
  - Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004г. № АФ-947/96);
  - Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»;
  - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024г., протокол № 10пр;
  - Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» (с последующими изменениями);
  - Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 25.08.2023г. № 247 «Об утверждении Порядка установления, начисления и выплаты ежемесячных надбавок педагогическим работникам образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики, отнесенным к категории молодых специалистов»;
  - Постановлением Мэрии муниципального образования г. Черкесска Карачаево-Черкесской Республики от 21.03.2018г. № 148 «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Черкесска по видам экономической деятельности» (с последующими изменениями);
  - Уставом Образовательной организации;
  - Коллективным договором Образовательной организации.

### III. РАЗДЕЛ

#### Основные условия оплаты труда

**3.1.** Оплата труда работников Образовательной организации устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации Образовательной организации.

**3.2.** При установлении заработной платы работникам Образовательной организации соблюдаются следующие условия:

- обеспечивается принцип равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- заработная плата работников Образовательной организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей устанавливается в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности);
- должностные оклады работников Образовательной организации устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**3.3.** Заработная плата работников Образовательной организации включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

**3.4.**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**3.5.**Условия оплаты труда работников, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), заключаемый с работником.

**3.6.**Определение размеров заработной платы работника Образовательной организации осуществляется по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**3.7.**Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

**3.8.**Начисление заработной платы работникам производится пропорционально фактически отработанному времени. Учет фактически отработанного работниками времени ведется в Табеле учета рабочего времени и расчета оплаты труда.

**3.9.**Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников Образовательной организации является календарный месяц.

**3.10.**Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 29-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца - аванс) и 14-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

**3.11.**При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.



**3.12.**Заработная плата перечисляется на лицевые банковские счета работников.

**3.13.**Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**3.14.**При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере и порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

**3.15.**Удержания из заработной платы работников производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

**3.16.**При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

**3.17.**Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Образовательной организацией с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе Образовательной организации при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям статьи 74 ТК РФ.

## IV. РАЗДЕЛ

### **Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы**

**4.1.** Оплата труда работников Образовательной организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности Образовательной организации на соответствующий финансовый год.

**4.2.** Оплата труда работников Образовательной организации, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

**4.3.** Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

**4.4.** Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников Образовательной организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

**4.5.** Должностные оклады работникам Образовательной организации, за исключением руководителя Образовательной организации и его заместителей, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих (1, 2 уровня)»;
- приложение № 2 «Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих (1, 2, 3 уровня)»;
- приложение № 3 «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников».

**4.6.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Образовательной организации устанавливаются руководителем Образовательной организации на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

**4.7.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников Образовательной организации, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем Образовательной организации с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

**4.8.** При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Образовательной организации подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**4.9.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**4.10.** Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Образовательной организации устанавливается в соответствии с Разделом IX настоящего Положения.

**4.11.** Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Образовательной организации устанавливаются в соответствии с Разделом X настоящего Положения.

## **V. РАЗДЕЛ**

### **Условия оплаты труда руководителя, его заместителей**

**5.1.** Заработная плата руководителя Образовательной организации и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**5.2.** Должностной оклад руководителя Образовательной организации устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Образовательной организации.

**5.3.** Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю Образовательной организации определяются трудовым договором, заключенным с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Образовательной организации.

Условия оплаты труда руководителя Образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

**5.4.** Должностной оклад руководителя Образовательной организации рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

**5.5.** Минимальный размер должностного оклада руководителя Образовательной организации определяется как средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Образовательной организации, а также в зависимости от отнесения Образовательной организации к группам по оплате труда руководителей, которые определяются в порядке, установленном Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики».

**5.6.** При расчете средней заработной платы работников основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера. Средняя заработная плата работников основного персонала Образовательной организации определяется путем деления суммы окладов (ставок) заработной платы, заработной платы за педагогические часы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Образовательной организации за отработанное время в предшествующем календарному году на среднемесячную численность работников основного персонала Образовательной организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Образовательной организации.

**5.7.** При определении среднемесячной численности основного персонала Образовательной организации учитывается:

- среднесписочная численность основного персонала Образовательной организации, работающего на условиях полного рабочего времени;
- среднемесячная численность основного персонала Образовательной организации, работающего на условиях неполного рабочего времени;
- среднемесячная численность основного персонала Образовательной организации, являющегося внешними совместителями.

Работник, работающий в Образовательной организации на одной, более чем одной ставке (внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала Образовательной организации как один человек (целая единица).

Работник, работающий в Образовательной организации на менее чем одной ставке (внутренний совместитель, внешний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала Образовательной организации как один человек (целая единица).

При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитывается заработная плата заместителей руководителя, а также средства из федеральных источников и средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

К основному персоналу Образовательной организации относятся: педагогические работники, учитель (оплата за педагогические часы).

**5.8.** Руководителю Образовательной организации должностной оклад устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения Образовательной организации к группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование	Коэффициент кратности			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель образовательной организации	до 1,5	до 1,4	до 1,3	до 1,2
2.	Высшая квалификационная категория	до 2,0	до 1,8	до 1,5	до 1,2
3.	Первая квалификационная категория	до 1,8	до 1,5	до 1,2	до 1,0

**5.9.** В случае превышения количества баллов при отнесении Образовательной организации к I группе по оплате труда руководителей образовательных организаций коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

№ п/п	Наименование	Коэффициент кратности	
		превышение в три раза	превышение в два раза
1.	Руководитель образовательной организации	2,0	1,8

**5.10.** Заместителям руководителя Образовательной организации должностные оклады устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада

руководителя. При установлении должностных окладов учитывается стаж работы на руководящих должностях, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги:

№п/п	Наименование	Заместитель руководителя
1	2	3
1.	стаж работы свыше 10 лет	на 10% ниже должностного оклада руководителя
2.	стаж работы от 7 до 10 лет	на 15% ниже должностного оклада руководителя
3.	стаж работы от 3 до 7 лет	на 20% ниже должностного оклада руководителя
4.	стаж работы до 3 лет	на 30% ниже должностного оклада руководителя

**5.11.**С учетом условий труда руководителю Образовательной организации и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с настоящим Положением.

**5.12.**Руководитель Образовательной организации и его заместители наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же Образовательной организации.

Оплата труда руководителя Образовательной организации и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

**5.13.**Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с Правилами размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Черкесска, утвержденными постановлением мэрии муниципального образования города Черкесска от 16.03.2017 № 127 «Об утверждении Правил размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Черкесска».

## **VI. РАЗДЕЛ**

### **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

**6.1.**Для всех категорий работников Образовательной организации устанавливается единый порядок назначения выплат компенсационного характера.

**6.2.**Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностного функционала в соответствии со штатным расписанием.

**6.3.**Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

**6.4.**Работникам Образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за выполнение работ различной квалификации;
- выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за специфику работы;
- выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

**6.5.**Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Образовательной организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников Образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель Образовательной организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

**6.6.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с положениями ТК РФ, и с учетом финансово-экономического состояния Образовательной организации.

**6.7.** Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

**6.8.** Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом



содержания и (или) объема дополнительной работы.

**6.9.** Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими в Образовательной организации системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты,

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

**6.10.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности в Образовательной организации, с которой прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у работодателя.

**6.11.** Оплата труда за работу в ночное время производится работникам Образовательной организации в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени в течение года (учетный период – год). Продолжительность рабочей смены определяется согласно графика сменности. График сменности утверждается руководителем Образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Образовательной организации и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

**6.12.** Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**6.13.** Работникам устанавливается доплата за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью Образовательной организации по реализации образовательных программ.

**6.14.** Виды и размеры выплат компенсационного характера работникам Образовательной организации устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

**6.15.** Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном Приложением № 4 к настоящему Положению, в классе с наполняемостью не менее 15 человек.

Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

**6.16.** Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств, источником финансового обеспечения которых являются субсидии, субвенции и иные межбюджетные трансферты федерального бюджета, устанавливаются педагогическим работникам Образовательной организации, на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 5000 (Пять тысяч) рублей в месяц. Выплата педагогическим работникам Образовательной организации, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику Образовательной организации, осуществляющему образовательную деятельность (ведущему учебные занятия) в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

**6.17.** Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Образовательной организации.

**6.18.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Образовательной организации в виде надбавки, доплаты, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

**6.19.** Решение о введении соответствующих выплат работникам принимается руководителем Образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## VII. РАЗДЕЛ

### Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

**7.1.** Настоящий раздел Положения предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления и выплат.

**7.2.** Процедуру распределения стимулирующих выплат осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат Образовательной организации, с учетом мнения представителя Первичной профсоюзной организации.

**7.3.** Работникам Образовательной организации (в том числе руководителю Образовательной организации и его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- премиальные выплаты.

**7.3.1.** Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Наименование выплаты	Размер выплат, %
За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам (кроме педагогических работников)	
от 1 до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
свыше 10 лет	10

**7.3.2.** Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются, в том

числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень по профилю выполняемой работы.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получившим почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплат, %
За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности		
1.	за ученую степень кандидата наук	10
2.	за ученую степень доктора наук	15
3.	за ученое звание «Доцент»	15
4.	за ученое звание «Профессор»	20
5.	за наличие почетного звания «Заслуженный»	10
6.	за наличие почетного звания «Народный»	15
7.	за наличие почетного звания «Почетный работник» (при наличии денежных средств)	до 20
8.	За классность водителям автомобилей: 1 категории 2 категории	25 10

Выплата производится за фактически отработанное время, но не более чем на одну ставку.

**7.3.3.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Образовательной организации осуществляются за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- компетентность работника в принятии решений;
- работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;
- выполнение функций классного руководителя;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

**7.3.3.1.** Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

**7.3.3.2.** Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Образовательной организации.

**7.3.4.** Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам осуществляются на основании Перечня критериев и показателей результативности и эффективности работы учителя, разработанных и утвержденных Образовательной организацией (Приложение № 5 к настоящему Положению).

**7.3.5.** Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику;
- к юбилейным датам, в связи с уходом на пенсию и другие.

**7.3.5.1.** Премияльные выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа Образовательной организации;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности Образовательной организации;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Образовательной организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Образовательной организации;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- иные критерии.

**7.3.5.2.** Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы работника

Образовательной организации, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год осуществляется по решению руководителя Образовательной организации, на дату издания приказа о премировании.

**7.3.5.3.** Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

**7.3.5.4.** Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Образовательной организации вне зависимости от занимаемой должности: ко Дню учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

**7.3.6.** Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

**7.3.7.** Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

**7.3.8.** Решение о выплатах стимулирующего характера и их размерах руководителю Образовательной организации принимает орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя Образовательной организации.

**7.3.9.** Решение о введении соответствующих выплат работникам принимается руководителем Образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

**7.3.10.** Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения и уменьшения, так и отмены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

**7.3.11.** Установление, уменьшение и отмена стимулирующих выплат производится на основании приказа руководителя Образовательной

организации в соответствии с расчетами комиссии по распределению стимулирующих выплат Образовательной организации, с учетом мнения представителя Первичной профсоюзной организации.

Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишён выплат в следующих случаях:

- нарушение Устава Образовательной организации;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка работников Образовательной организации;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.



## **VIII. РАЗДЕЛ**

### **Порядок установления, начисления и выплаты ежемесячных надбавок педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов**

**8.1.** Настоящий раздел Положения определяет механизм осуществления доплаты педагогическим работникам Образовательной организации, отнесенным к категории молодых специалистов.

**8.2.** Молодым специалистом считается лицо:

- в возрасте до 35 лет включительно;
- поступившее на работу по должности педагогического работника в Образовательную организацию в срок до 15 сентября непосредственно после завершения полного курса обучения и защитившее дипломный проект (работу), сдавшее государственные экзамены в средних профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего профессионального образования или после окончания срочной службы в Вооруженных силах Российской Федерации;
- проработавшее в Образовательной организации не более трех лет в соответствии с полученной им специальностью и квалификацией.

Лицо является молодым специалистом при наличии одновременно всех вышеперечисленных условий.

**8.3.** Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях социальной поддержки и привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего профессионального образования к педагогической деятельности.

**8.4.** Надбавка молодым специалистам устанавливается с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в три года. По достижении трех лет педагогического стажа работы выплата ежемесячной надбавки прекращается по приказу руководителя Образовательной организации.

**8.5.** Статус молодого специалиста сохраняется за работником в случае его перевода на другую педагогическую должность в Образовательной организации.

**8.6.** Надбавка сохраняется молодым специалистам, которые на день расторжения трудового договора (по основаниям, предусмотренным статьями 77 ТК РФ (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от

воли сторон (пункты 4 и 10 этой статьи), 81 (за исключением случаев расторжения трудового договора по пунктам 3-13 этой статьи), 83 (за исключением случаев расторжения трудового договора по пунктам 1,3,4,5,6 этой статьи) получали надбавку, и в течение трех недель после расторжения трудового договора были трудоустроены в Образовательную организацию в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, и у которых на день трудоустройства не прошло трех лет после окончания профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего профессионального образования.

**8.7.** В случае работы по совместительству в Образовательной организации надбавка выплачивается педагогическим работникам по основному месту работы.

**8.8.** Надбавка устанавливается приказом руководителя Образовательной организации со дня назначения специалиста на должность, соответствующую полученной специальности и квалификации. Приказ обновляется ежегодно на 1 сентября каждого учебного года.

**8.9.** Дата начала выплаты надбавки вновь принятому работнику устанавливается без учета установления ему испытательного срока.

**8.10.** Приказ руководителя Образовательной организации об установлении надбавки объявляется работнику персонально под роспись.

**8.11.** Основанием установления надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы молодым специалистам являются:

- документ об образовании и (или) квалификации;
- трудовой договор, заключенный между Образовательной организацией и работником;
- приказ руководителя Образовательной организации о приеме на работу, соответствующую полученной специальности и квалификации.

**8.12.** Комиссия, образованная приказом Образовательной организации, с учетом ситуации на рынке труда, уважительной причины пропуска срока трудоустройства, установленного пунктом 8.2. настоящего Положения, для получения надбавки и невозможности трудоустройства в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, имеет право разрешить устанавливать надбавки молодым специалистам, трудоустроенным в Образовательную организацию позже установленного в настоящем Положении срока, и (или) не в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

**8.13.** Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 5000 (Пять тысяч) рублей без учета иных доплат и надбавок и учитывается в заработной плате.

**8.14.** За время нахождения в очередном трудовом отпуске, за дни нетрудоспособности по больничному листу ежемесячная надбавка молодым специалистам выплачивается в установленном порядке. Надбавка не выплачивается молодому специалисту в период его нахождения в отпуске без

сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**8.15.**Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе, как по уважительным, так и по неуважительным причинам, кроме времени срочной службы в Вооруженных силах Российской Федерации, не продлевают установленный срок получения надбавки молодым специалистам.

**8.16.**В случае призыва молодого специалиста на военную службу в Вооруженные силы Российской Федерации выплата молодому специалисту не осуществляется.

Выплата молодому специалисту возобновляется по истечению обстоятельства, указанного в настоящем пункте, при условии сохранения за молодым специалистом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в три года без учета периодов призыва молодого специалиста на военную службу.

**8.17.**Надбавка молодым специалистам производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

**8.18.**Ежемесячная надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

## **IX. РАЗДЕЛ**

### **Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

**9.1.** При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа и образования.

**9.2.** Наличие квалификационной категории учитывается в течение пяти лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

**9.3.** Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

**9.4.** Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) учебной работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) учебной работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат.

**9.5.** Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников.

Тарификация педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производится один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы,

устанавливается руководителем Образовательной организации с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

**9.6.** Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

**9.7.** Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

**9.8.** За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников Образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**9.9.** Внеурочная деятельность осуществляется в соответствии с письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 05.07.2022 г. № ТВ-1290/03 «О направлении методических рекомендаций».

Учебный план разрабатывается самостоятельно Образовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами (санитарно-эпидемиологические правила и нормативы - СанПиН).

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

При распределении фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, для оплаты труда за обучение на дому обучающихся, перешедших на такое обучение после проведения тарификации производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

## **Х. РАЗДЕЛ**

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

**10.1.** Почасовая оплата труда педагогических работников Образовательной организации, применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Образовательной организации, которое продолжалось не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками Образовательной организации при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в Образовательной организации на условиях внешнего совместительства.

**10.2.** При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Образовательной организации, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника Образовательной организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника Образовательной организации на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

**10.3.** Среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников Образовательной организации, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, определяется путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

**10.4.** Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**10.5.** За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

**10.6.** При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

**10.7.** Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**10.8.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

## **XI. РАЗДЕЛ**

### **Оплата труда педагогов, осуществляющих обучение обучающихся в форме экстерната**

**11.1.** Расчет заработной платы педагогов, осуществляющих обучение обучающихся в форме экстерната (форма аттестации на семейном обучении и самообразовании) производится исходя из количества часов нагрузки, может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

**11.2.** В соответствии с п. 5 письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 15.11.2013г. № НТ-1139/08 «Об организации получения образования в семейной форме» учредителем образовательной организации могут быть определены нормативные затраты на оказание государственной (муниципальной) услуги по реализации общеобразовательной программы в форме семейного образования, покрывающие затраты на проведение промежуточной и государственной итоговой аттестаций, затраты на приобретение учебных изданий (учебники, учебные пособия и учебно-методические материалы), периодических изданий, издательских и полиграфических услуг, услуг доступа к электронным изданиям, непосредственно связанных с реализацией общеобразовательной программы, затраты на оказание психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

**11.3.** Оплата учителям за проведение промежуточной и итоговой аттестации ребенка, находящегося на семейном образовании, должна производиться в соответствии с ч. 2 ст. 99 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - объем финансового обеспечения реализации образовательной программы определяется по каждому уровню образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ с учетом форм обучения, а также с учетом иных предусмотренных Законом об образовании особенностей организации и осуществления образовательной деятельности (для различных категорий обучающихся).

**11.4.** Согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)



педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» рабочее время педагогических работников определяется на основе нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. Следовательно, если аттестация ребенка, обучающегося в форме семейного образования, проводится совместно с аттестацией других обучающихся и количество часов работы не увеличивается, то проведение данной аттестации не подлежит дополнительной оплате. Если же аттестация обучающегося в форме семейного образования проводится отдельно, то при исчислении заработной платы должны учитываться затраченные педагогом часы. Если эти часы, согласно трудовому договору, заключенному между работником и работодателем, входят в норму часов за ставку заработной платы, то они должны учитываться в исчислении ставки заработной платы. Если же они не входят в данную норму, то должны включаться в заработную плату как компенсационные выплаты за выполнение сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

## **ХII. РАЗДЕЛ**

### **Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

**12.1.** Оплата труда учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**12.2.** Установление должностного оклада работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, определенными мэрией муниципального образования города Черкесска, в соответствии с профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных профессий рабочих и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей служащих, утвержденными правовыми актами мэрии муниципального образования города Черкесска.

**12.3.** Минимальный размер должностного оклада работника устанавливается на основе отнесения занимаемой им должности к соответствующей профессиональной квалификационной группе.

**12.4.** Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников Образовательной организации, в которых указанные работники работают.

## **ХIII. РАЗДЕЛ**

### **Другие вопросы оплаты труда**

**13.1.** В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Образовательной организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**13.2.** Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории согласно соответствующему приказу;
- при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания - со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

**13.3.** Из фонда оплаты труда работникам Образовательной организации может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Образовательной организации по согласованию с представителем Первичной профсоюзной организации.

Работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- заключение брака;
- смерть близких родственников и членов семьи работника;
- юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70, 75 и т. д. лет);
- продолжительная болезнь работника, операция;
- приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;
- тяжелое материальное положение;
- уничтожение или повреждение принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств;
- выход на пенсию по инвалидности или по возрасту работником;
- иные случаи по решению руководителя Образовательной организации.

Конкретный размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем Образовательной организации с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

Основным условием оказания материальной помощи является наличие средств экономии фонда оплаты труда.

**13.4.**В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника Образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне, минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Образовательной организации выплачивается стимулирующая доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Образовательной организации не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником Образовательной организации в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Образовательной организации по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

**13.5.**В пределах объема средств на оплату труда работников руководителем Образовательной организации формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя Образовательной организации.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Образовательной организации.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Образовательной организации, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Образовательной организации, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Образовательной организации, трудоустроенным на штатные должности.

**13.6.** Численный состав работников Образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

## **XIV. РАЗДЕЛ**

### **10. Заключительные положения**

**14.1.** Настоящее Положение является локальным нормативным актом Образовательной организации, утверждается приказом руководителя Образовательной организации.

**14.2.** Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

**14.3.** Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.14.1. настоящего Положения.

**14.4.** После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

**Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 6» города Черкесска  
от 24 марта 2025г.**

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников**

**«Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих (первого, второго уровня)»**

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общепрофессиональных профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер должностного оклада, в рублях</b>
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; сторож	3736,00-3775,00

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер должностного оклада, в рублях</b>
1 квалификационный уровень	Водитель; рабочий по обслуживанию зданий	3793,00-3812,00

**Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 6» города Черкесска  
от 24 марта 2025г.**

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников**

**«Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих (1, 2, 3 уровня)»**

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих».

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь	3775,00

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант	3793,00



**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер должностного оклада, в рублях</b>
1 квалификационный уровень	Специалист по закупкам; юрисконсульт	4100,00 – 4148,00

2.Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

<b>Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размер должностного оклада, в рублях</b>
Системный администратор	3793,00

**Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 6» города Черкесска  
от 24 марта 2025г.**

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников**

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях		
		Стаж работы, квалификационная категория	Среднее спец. образование	Высшее образование
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор; педагог дополнительного образования; социальный педагог	до 2-х лет	4649,00	4681,00
		от 2-х до 5 лет	4681,00	5142,00
		от 5-ти до 10 лет	5142,00	5639,00
		свыше 10-ти лет	5639,00	6147,00
		2 квалификационная категория	6677,00	
		1 квалификационная категория	7213,00	
		высшая квалификационная категория	7750,00	
3 квалификационный	Педагог-психолог	до 2-х лет	4669,00	4700,00
		от 2-х до 5 лет	4700,00	5162,00
		от 5-ти до 10 лет	5162,00	5658,00
		свыше 10-ти лет	5658,00	6194,00
		2 квалификационная категория	6692,00	

уровень		1 квалификационная категория	7232,00	
		высшая квалификационная категория	7770,00	
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь	до 2-х лет	4688,00	4710,00
		от 2-х до 5 лет	4710,00	5182,00
		от 5-ти до 10 лет	5182,00	5678,00
		свыше 10-ти лет	5678,00	6202,00
		2 квалификационная категория	6711,00	
		1 квалификационная категория	7251,00	
		высшая квалификационная категория	7790,00	
5 квалификационный уровень	Учитель	до 2-х лет	4975,00	4998,00
		от 2-х до 5 лет	4998,00	5498,00
		от 5-ти до 10 лет	5498,00	6025,00
		свыше 10-ти лет	6025,00	6581,00
		2 квалификационная категория	7123,00	
		1 квалификационная категория	7695,00	
		высшая квалификационная категория	8266,00	

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер должностного оклада, в рублях</b>
5 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	4975,00-8266,00

**Приложение № 4**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципального казенного**  
**общеобразовательного учреждения «Средняя**  
**общеобразовательная школа № 6» города Черкесска**  
**от 24 марта 2025г.**

**Перечень выплат компенсационного характера**  
**работникам Образовательной организации**

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад, ставку)
1	2	3
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
1.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда	до 12
2.	За работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда	до 24
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
3.	За работу в ночное время	35
4.	За ненормированный рабочий день	25
5.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	20
6.	За работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (выплата производится за фактически отработанное время)	20
7.	За преподавание национальных языков общеобразовательных организаций, организаций начального и среднего профессионального образования с русским языком обучения (из расчета педагогической нагрузки)	15
8.	За классное руководство (руководство группой):	15 20
	1 - 4 классов	
	5 - 11 классов	

	начального и среднего профессионального образования	20
9.	За проверку тетрадей учителям 1 - 4 классов	10
10.	За проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, родному языку и литературе; математике, иностранному языку, черчению (из расчета педагогической нагрузки)	15 10
11.	За заведование учебными кабинетами в школах и школах-интернатах всех типов и видов, образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; в организациях начального и среднего профессионального образования	до 10
12.	За руководство методическими, цикловыми, предметными, методическими объединениями	до 15
13.	За руководство и работу секретаря в комиссиях по размещению заказов комиссиями	до 15
14.	За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3
15.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	30 60 до 100
16.	За ведение делопроизводства учителям, преподавателям и другим работникам	до 15
17.	За работу с архивом	до 15
18.	За участие в работе в республиканских экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий руководителям, преподавателям, учителям	до 15
19.	За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	до 25
20.	Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 25
21.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 25

**Приложение № 5 к Положению об оплате труда  
работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 6» города Черкесска  
от 24 марта 2025г.**

**Критерии и показатели результативности и эффективности работы  
учителя МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6»  
города Черкесска**

<b>Критерии</b>		<b>Количество баллов (принцип поглощения)</b>
<b>1.Учебные достижения обучающихся</b>	<b>1.1.Успеваемость обучающихся по предмету по итогам периода (полугодия, года):</b>	
	100%	36
	90 – 99,9%	26
	80-89,99%	16
	80 и ниже	06
	<b>Макс. – 36</b>	
	<b>1.2.Результаты ГИА</b>	
	806 и более	36
	Не преодолен минимальный порог по предмету	Минус 16
	<b>Макс. – 36</b>	
	<b>1.3.Качество обучения</b>	
	<b>1 группа предметов: математика русский язык физика химия иностраный язык информатика</b>	<b>Среднее звено 1 группа</b>
Свыше 50 %		36
От 30 до 50%		26
От 20 до 30 %		16
<b>Среднее звено 2 группа</b>		
Свыше 60 %		36
<b>2 группа предметов: география обществознание история, право</b>	От 40 до 60%	26
	От 30 до 40 %	16
	<b>Среднее звено 3 группа</b>	
Свыше 90 %	36	
От 70 до 90%	26	
От 50 до 70 %	16	

технология начальные классы	<b>Старшее звено 1 группа</b>	
	Свыше 40 %	3б
	От 30 до 40%	2б
	От 20 до 30 %	1б
	<b>Старшее звено 2 группа</b>	
	Свыше 60 %	3б
	От 40 до 60%	2б
	От 30 до 40 %	1б
	<b>Старшее звено 3 группа</b>	
	Свыше 90 %	3б
От 70 до 90%	2б	
От 50 до 70 %	1б	
3 группа предметов: физкультура ИЗО музыка ОБЖ родной язык	<b>Макс. – 3б</b>	
	<b>1.4.Позитивная динамика качества знаний (по итогам года)</b>	
	20%	3б
	10%	2б
	5%	1б
	<b>Макс. – 3б</b>	
	<b>1.5.Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах различного уровня</b>	
	• Муниципальных: победитель	3б
	призер	2б
	участник	1б
• Республиканских: победитель	4б	
призер	3б	
участник	1б	
• Всероссийских: победитель	5б	
призер	4б	
участник	3б	
<b>Макс. – 5б</b>		
2.Результативность внеурочной деятельности	<b>2.1.Участие в различных конкурсах типа «Медвежонок», «Кенгуру», «КИТ», «Эврика», «Родное слово» и другие:</b> А)Участие  Б)Наличие победителей и призеров (1 – 3 места)	до10 чел.-2б от 11 до 30-3б от 31и более-5б <b>Макс. – 5б</b>
		3б
		<b>Макс.- 8б</b>

	<p><b>2.2.Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях, спортивных и творческих конкурсах:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Муниципальных: победитель 3б призер 2б участник 1б</li> <li>• Республиканских: победитель 4б призер 3б участник 1б</li> <li>• Всероссийских: победитель 5б призер 3б участник 1б</li> </ul>	<p><b>Макс. – 5б</b></p>
	<p><b>2.3.Работа со слабыми обучающимися во внеурочное время</b></p>	<p>до 3б пофамильно</p>
	<p><b>2.4.Работа с одарёнными детьми во внеурочное время</b></p>	<p>до 3б пофамильно</p>
		<p><b>Макс. 6б</b></p>
<b>3.Методическая и инновационная работа</b>	<p><b>3.1.Руководство методическим объединением:</b> школьным городским</p>	<p>1б 2б</p> <p><b>Макс. – 2б</b></p>
	<p><b>3.2.Участие в работе МО:</b> школьного городского (выступления с сообщениями, докладами)</p>	<p>1б 2б</p> <p><b>Макс. – 2б</b></p>
	<p><b>3.3.Участие учителя в инновационной деятельности по реализации программы развития школы и деятельности экспериментальных площадок, участие в профессиональных, научно - методических, научно-практических открытых мероприятиях, проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, конкурсах, смотрах и т. д.</b> школьный муниципальный республиканский всероссийский</p>	<p>Участие / победа</p> <p>1/2б 2/3б 3/5б 5/8б</p> <p><b>Макс. – 8б</b></p>
	<p><b>3.4.Повышение уровня педагога (курсы повышения квалификации)</b> Краткосрочные(36ч) Длительные (100ч)</p>	<p>1б 2б</p> <p><b>Макс. – 2б</b></p>
		<p><b>Макс. – 2б</b></p>



<b>4.Профессиональные достижения</b>	<b>4.1.Опубликование методических разработок на школьном сайте</b>	<b>Макс. – 5б</b>
	<b>4.2.Разработка и внедрение авторских программ (методик, материалов), прошедших экспертизу на уровнях:</b> региональном и федеральном муниципальном школьном	7б 5б 3б
		<b>Макс. – 7б</b>
	<b>4.3.Публикации материалов в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях, СМИ:</b> муниципальных республиканских всероссийских международных	2б 4б 6б 8б
		<b>Макс. - 8 б</b>
	<b>4.4.Деятельность в составе экспертных, экзаменационных (ЕГЭ и ГИА), аттестационных и др. комиссий (групп, советов разовых / постоянно действующих):</b> школьный уровень муниципальный уровень республиканский уровень	1/2б 2/3б 3/5б
		<b>Макс. – 5б</b>
	<b>4.5.Наставничество</b>	<b>Макс. – 1б</b>
	<b>4.6.Педагогический стаж</b> от 3 до 10 от 10 до 20 свыше 20 лет	1б 2б 3б
		<b>Макс. – 3б</b>
	<b>4.7.Стаж непрерывной работы в данной Образовательной организации</b> от 3 до 10 от 10 до 20 свыше 20 лет	1б 2б 3б
		<b>Макс. – 3б</b>
<b>4.8.Сложность предмета</b> русский язык и литература, английский язык, родной язык, математика история и обществознание, география, биология, информатика, физика, химия технология, физкультура, изо, музыка, ОБЖ, МХК	3б 2б 1б	
	<b>Макс. – 3б</b>	

	<b>4.9.Работа на закреплённом участке по микрорайону Образовательной организации</b> Качественный обход и своевременный отчет о проделанной работе	до 2б <b>Макс. - 2б</b>
	<b>4.10.Работа с учащимися с ОВЗ, обучающимися по АООП</b> А)Отсутствие жалоб Б)Своевременно заполненная документация	1б 1б <b>Макс. - 2б</b>
<b>5. Исполнительская дисциплина</b>	<b>5.1.Ведение школьной документации (включая электронный журнал):</b> без замечаний с замечаниями	3б Минус 1-2б <b>Макс. – 3б</b>
	<b>5.2.Жалобы родителей и обучающихся по поводу проф. деятельности учителя:</b> отсутствие жалоб наличие жалоб	1б Минус1-2б <b>Макс. – 1б</b>
	<b>5.3.Безупречное соблюдение правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины:</b> отсутствие замечаний наличие замечаний	2б Минус1-2б <b>Макс. – 2б</b>
	<b>5.4.Дежурство</b> без замечаний наличие замечаний	3б Минус 1-2б <b>Макс. – 3б</b>
	<b>5.5.Добросовестное выполнение разовых поручений (по решению администрации)</b>	<b>3б</b>
	<b>5.6.Работа в две смены</b>	<b>2б</b>
	<b>6. Деятельность в качестве классного руководителя</b>	<b>6.1.Уровень учебной мотивации (рост доли обучающихся, имеющих 4 и 5 по сравнению с прошлым периодом):</b> рост 10% рост 5% снижение
<b>6.2.Активное участие класса в жизни Образовательной организации</b> Количество общешкольных мероприятий с участием класса		1 меропр. – 1б 2 меропр.- 2б 3-5меропр.-3б более 5 меропр.5б <b>Макс. -5б</b>

	<b>6.3.Результативность участия обучающихся в воспитательных мероприятиях</b> Наличие призовых мест у класса или отдельных обучающихся	приз. место-2б участие -1б неучастие – минус 2б <b>Макс. – 2б</b>
	<b>6.4.Взаимодействие с внешкольными учреждениями</b> Посещение музеев, театров, экскурсий	80% посещ. – 2б от 50 до 60% - 1б <b>Макс. – 2б</b>
	<b>6.5.Внешний вид обучающихся</b> А)Соответствие предъявляемым нормам (80-100%) Б)Несоответствие	1б Минус 1б <b>Макс. – 1б</b>
	<b>6.6.Работа с обучающимися девиантного поведения</b> А)Динамика количества обучающихся, состоящих на учете Б)Количество обучающихся, пропускающих уроки без уважительной причины (из ЭЖ)	За каждого поставленного на учет – минус 1б Минус 2б 100% посещ. – 2б <b>Макс. – 2б</b>
	<b>6.7.Результативность формирования классного коллектива</b> А)Работа по созданию портфолио класса Б)Организация самоуправления В)Организация питания обучающихся	1б 1б 80-100%-3б 65-79%-2б 30-64%-1б <b>Макс. -5б</b>
	<b>6.8.Работа с родителями</b> Организация работы «Дети-родители»	1б (за каждое мероприятие) <b>Макс. – 3б</b>
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>125б</b>

